



Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Кафедра психології



Профорієнтація та профвідбір

**Методичні вказівки до проведення
практичних занять та організації
самостійної роботи**
для студентів
денної та заочної форм навчання
напряму підготовки 6.030103 Практична психологія

2017
Мукачево

УДК 331.54(477)(076)

*Розглянуто та рекомендовано до друку Науково-методичною радою
Мукачівського державного університету*

протокол № 8 від «21» грудня 2017р.

*Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології,
протокол № 5 від «22» листопада 2017р.*

Рецензент: кандидат психологічних наук, доцент Іванова В.В.

M54

Б.В. Барчі Профорієнтація та профвідбір: методичні вказівки до проведення практичних занять та організації самостійної роботи з дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 6.030103 Практична психологія / Укладач Б. В. Барчі.– Мукачево: МДУ, 2017. – 41с. (1,9 авт.арк).

Анотація

Видання містить практичні та інструктивні матеріали до проведення практичних занять, завдання для організації самостійної роботи студентів, тести та перелік рекомендованих джерел.

Призначене для використання студентами в процесі виконання самостійної роботи та підготовки до практичних занять. Методичні вказівки розроблені у відповідності до програми дисципліни «Профорієнтація та профвідбір».

© МДУ

© Барчі Б.В.2017

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
1. Психолого-педагогічні особливості організації самостійної роботи студентів	7
2. Тематика та зміст практичних занять	9
3. Тематика рефератів	13
4. Тестові завдання	14
5. Питання і завдання для самостійної роботи	23
6. Психодіагностика у профорієнтаційній роботі	29
7. Орієнтовний перелік питань екзамену	31
8. Глосарій (термінологічний словник)	33
ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ	40

ПЕРЕДМОВА

В сучасних умовах розвитку ринку праці зростання вимог до якості підготовки сучасного фахівця визначає необхідність якісного покращення усієї системи професійної підготовки кадрів. Одним із важливих напрямків реалізації таких завдань є розвиток і вдосконалення системи роботи з професійної орієнтації молоді в умовах здобуття нею вищої освіти та професійного відбору.

Професійна орієнтація є складною науково-практичною системою роботи з особами, які знаходяться у ситуації вибору професії. Її інформаційну та методичну основу складають глибокі знання змісту й умов професійної діяльності, правильні уявлення про вимоги професії до психофізіологічних та особистісних якостей людини, психодіагностична оцінка індивідуально-психологічних особливостей особистості та порівняння отриманих результатів з вимогами різних видів діяльності. Відсутність таких знань може мати негативні наслідки при виборі чи зміні професії. Завдання практичної профорієнтації визначають сьогодні значну потребу психологічного вивчення професій і особистісних якостей майбутнього фахівця, потребують відповідної підготовки кваліфікованих кадрів.

Основними завданнями методичних вказівок є:

- Засвоєння студентами новітніх теорій, методів і технологій профорієнтаційної роботи.
- Вивчення методик діагностики здібностей, інтересів, мотивів і спрямованості особистості.
- Ознайомлення з методиками професійної діагностики, класифікації професій.
- Вивчення структури і функцій державних і громадських служб зайнятості населення, основних груп професій і їх значимості на ринку праці.
- Вивчення структур професіографічної картки, професіограми.
- Вивчення особливостей побудови класифікатора професій та застосування його на практиці.
- Ознайомлення з зарубіжним досвідом проведення профорієнтаційної роботи.

Виконуючи завдання самостійної роботи студенти мають можливість практикувати вміння:

- застосовувати діагностичні методики з метою профорієнтації і профдобору;
- складати діагностичну картку особистості;
- володіти основами складання професіограми;
- визначати рівень психологічної готовності і професійної відповідності обраній професії;
- планувати і здійснювати роботу по перепідготовці спеціалістів у відповідності з їх індивідуально-психологічними особливостями і потребами суспільства;
- застосовувати набуті знання та навички в практичній діяльності, що забезпечують формування таких компетенцій: соціально-особистісних; загальнонаукових; інструментальних; професійних.

Викладання навчальної дисципліни «Профорієнтація та провідбір» має проводитися у доступній для студентів формі, зважаючи на рівень їх підготовки і складність наукової термінології курсу.

Дані методичні вказівки призначені для використання студентами в процесі виконання самостійної роботи та підготовки до практичних занять. Методичні вказівки розроблені у відповідності до програми дисципліни «Профорієнтація та профвідбір». **Об'єктом** вивчення дисципліни є сучасна теорія та практика професійної орієнтації та професійного відбору. Для виконання самостійної роботи та підготовки до практичних робіт програма включає наступні теми:

1. Система та функції профорієнтації
2. Методи профорієнтаційної роботи
3. Професійно важливі якості особистості в системі профвідбору.
4. Психологічні особливості професійної діагностики
5. Професійна інформація та професійна консультація
6. Професійний відбір, добір, адаптація, зміна професії та реорієнтація
7. Діяльність і профпридатність

Зміст методичних вказівок забезпечить:

- формування наукового психологічного тезаурусу студентів, їх системного уявлення про доцільне використання термінологічного апарату професійної орієнтації;
- ознайомлення майбутніх практичних психологів із структурою сучасної професійної орієнтації та профвідбору та аспектами їх функціонування;
- формування знань і навичок щодо використання методів та методичних процедур у профорієнтаційній роботі
- вироблення професійного ставлення до методів професійного відбору, врахування індивідуальних психологічних та психофізіологічних особливостей особистості.
- виховання потреби системного підходу до професійного становлення особистості
- розвиток інтересу до проблем вибору професії.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен знати:

- генезу становлення профорієнтаційної практики;
- систему профорієнтації та основні групи профорієнтаційних методів;
- сутність та структуру професійної інформації;
- особливості професійної консультації; різновиди професійного відбору;
- характеристики професійної адаптації, зміни професії та профорієнтації.

На основі засвоєння теоретичних положень курсу студент повинен вміти:

- виявити індивідуально-психологічні властивості особистості в контексті придатності до професії;
- користуватись сучасними профорієнтаційними методами; застосувати основні методи профвідбору на практиці.

Дані методичні вказівки забезпечують формування у студентів знань, надання їм практичної спрямованості та формування вміння використовувати їх у практично-педагогічній діяльності.

Загальними завданнями оцінювання є: визначення рівня навчальних досягнень студентів; стимулювання їх мотивації до здобуття знань; визначення рівня здібностей студентів, їх потреби у додатковому навчанні; виставлення відповідної оцінки. Для оцінювання процесу та результатів вивчення завдань курсу розроблені чіткі, зрозумілі і відомі студентам критерії, відповідно до яких виставляється оцінка, і використовуються при цьому такі методи, як: усне опитування, тестування, оцінювання виконання творчих завдань та розв'язування ситуаційних задач, самооцінювання, взаємооцінювання тощо.

Прослуховування курсу забезпечить формування у студентів системи компетентностей, які є критеріями оцінки якості отриманих знань.

Загальні компетентності: здатність застосовувати отримані психологічні знання у професійному консультуванні; уміння самостійно здобувати нові психологічні знання та використовувати їх у майбутній професійній діяльності; здатність до критичного аналізу та порівняння інформації про різні психологічні підходи та концепції; здатність до самооцінки власних знань; уміння планувати та розподіляти час; уміння працювати самостійно; здатність до прийняття рішень; здатність до аналізу та порівняння отриманої інформації з різних джерел; здатність до самокритики; турбота про якість виконаної роботи; здатність до письмової і усної комунікації рідною мовою; навички роботи з комп'ютером; дослідницькі навички.

Фахові компетентності: базові уявлення про особливості сучасної профорієнтаційної роботи; здатність використовувати отримані знання для аналізу психологічної придатності та схильності особистості до професії; уміння практично застосовувати отримані знання із курсу під час подальшого вивчення психологічних дисциплін, при написанні курсових робіт, ефективного проходження психологічної практики.

I. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

*Розвиток і освіта ні одній людині не можуть бути дані або повідомлені.
Усяк, хто бажає до них долучитися, повинен досягти цього власною
діяльністю, власними силами, власним напруженням.*

А.Дістервег

Характерною особливістю навчання у вищій школі є великий обсяг самостійної роботи студентів (СРС). Самостійні роботи - це різноманітні види індивідуальної і колективної навчально-пізнавальної діяльності студентів, які здійснюються ними на навчальних заняттях або у позааудиторний час за завданнями викладача, під його керівником, але без його безпосередньої участі.

Згідно "Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах України" самостійна робота є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових навчальних занять. Навчальний час, відведений на СРС регламентується робочими планами ВНЗ і складає не менше $\frac{1}{3}$ та не більше $\frac{2}{3}$ загального об'єму навчального часу студента, відведеного для вивчення конкретної дисципліни.

Кожен із видів самостійної роботи потребує від студентів напруженої інтелектуальної діяльності, ефективність якої залежить від дотримання вимог гігієни розумової праці, урахування як загальних закономірностей, так і особливостей анатоμο-фізіологічних і психічних процесів, притаманних конкретному індивіду. Фізіологічні функції людського організму тісно пов'язані з такими чинниками зовнішнього середовища як світло, температура, атмосферний тиск, вміст кисню в повітрі та ін. Організуючи самостійну роботу студентів, слід ураховувати, що більшість людей мають піки підвищеної працездатності: з 8-ої до 12 години та з 17-ої по 20-у годину. У ці періоди підвищується розумова активність, зростає гострота органів чуття та інших функціональних систем організму. Для організму молодого людини, її фізичної та інтелектуальної діяльності особливе значення має повноцінне харчування. Добові затрати енергії людей розумової праці, які не мають додаткового м'язового напруження, мають складати:

- для чоловіків - 2600-3000 ккал;
- для жінок - 2200-2500 ккал.

При виконанні фізичних вправ, витрати складають відповідно: 3000-3300 ккал. та 2400-2800 ккал. Розумова праця повинна супроводжуватися активним відпочинком, який уповільнює настання розумової втоми, та сном (7-8 годин на добу).

Якщо розглядати результати навчання у вищому навчальному закладі як сукупність таких складових: отримання знань, набуття практичних вмінь, формування навичок і відношення до оточуючої дійсності та процесів, які відбуваються в ній, а також формування готовності до професійної діяльності, то можна побачити, що кожна з цих складових в значній мірі залежить від якості самостійної роботи студента. Так, традиційна система навчання ґрунтувалася, в основному, на "знаннєвій компоненті", тобто студентам повідомлялася певна сума

готових знань, які повинні були "спрацювати" у майбутній професійній діяльності випускника ВНЗ. В умовах ринкової економіки, яка вимагає нової парадигми навчання, конкурентоспроможними будуть тільки фахівці, які спираючись на фундаментальні знання, в реальній діяльності зможуть нестандартно мислити, творчо застосувати знання в постійно змінюваних виробничих і соціальних ситуаціях, що потребує високого рівня самоаналізу, самооцінки і самоконтролю результатів своєї діяльності (табл. 9).

Види самостійної роботи студентів

Самостійну роботу студентів можна класифікувати за різними критеріями:

1. З урахуванням на місце і час проведення, характер керівництва і способу здійснення контролю за її якістю з боку викладача можна виокремити:

- а) самостійну роботу студентів на аудиторних заняттях;
- б) позааудиторну самостійну роботу (3-4 години на день, у т.ч. й у вихідні);
- в) самостійну роботу під контролем викладача - індивідуальні заняття з викладачем, особливості яких уже було висвітлено вище.

2. За рівнем обов'язковості виокремлюють:

а) обов'язкову, окреслену навчальними планами і робочими програмами (виконання домашніх завдань, підготовка до лекцій, практичних робіт та різновиди завдань, які виконуються під час ознайомлювальної, навчальної, виробничої, переддипломної практики; підготовка і захист дипломних та курсових робіт);

б) бажану (участь у наукових гуртках, конференціях, підготовка наукових тез, статей, доповідей, рецензування робіт інших студентів тощо);

в) добровільну (участь у різноманітних конкурсах, олімпіадах, вікторинах, виготовлення наочності, підготовка технічних засобів навчання).

3.3 огляду на рівень прояву творчості студентів виокремлюють:

а) репродуктивну самостійну роботу, що здійснюється за певним зразком (розв'язування типових задач, заповнення схем, таблиць, виконання тренувальних завдань, що вимагають осмислення, запам'ятовування і простого відтворення раніше отриманих знань);

б) реконструктивну самостійну роботу, яка передбачає слухання і доповнення лекцій викладача, складання планів, конспектів, тез та ін.

в) евристичну самостійну роботу спрямовану на вирішення проблемних завдань, отримання нової інформації, її структурування і використання в нових ситуаціях (складання опорних конспектів, схем-конспектів, анотацій, побудову технологічних карт, розв'язання творчих завдань).

г) дослідницьку самостійну роботу, яка орієнтована на проведення наукових досліджень (експериментування, проектування приладів, макетів, теоретичні дослідження та ін.).

II. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практична робота 1 Система та функції профорієнтації

1. Професійна орієнтація як система.
2. Принципи функціонування системи профорієнтації.
3. Методологічні положення профорієнтаційної роботи.

Рекомендована література

1. *Концепція державної системи професійної орієнтації населення.*
2. *Положення про організацію професійної орієнтації населення (наказ Мінпраці України, Міносвіти України та Міністерства соціального захисту України від 31.05.1995 р. за № 27/169/79).*
3. *Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається. Затверджено Мінюстом України 03.07.95 № 198/734.*

Контрольні питання і завдання для самоперевірки ступеня засвоєння матеріалу теми

1. Чим викликана об'єктивна необхідність розвитку науково-практичних розробок в області профорієнтації й професійного самовизначення?
2. На який історичний період припадає початок становлення профорієнтаційної роботи?
3. Де й коли було створене перше бюро, що надає профорієнтаційні послуги? Чому саме в цій країні?
4. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи розвитку психологічних досліджень, пов'язаних із профорієнтаційною роботою й професійним самовизначенням.
5. Окресліть історію розвитку профорієнтаційної роботи в Україні.

Практична робота 2 Методи профорієнтаційної роботи

1. Система методів професійної орієнтації
2. Модель практичної методики з профорієнтації
3. Основні групи профорієнтаційних методів

Рекомендована література

1. *Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЭРСЭ, 2001. 511 с.*
2. *Концепція державної системи професійної орієнтації населення: Постанова Кабінету Міністрів України № 842 від 17 вересня 2008 р.*

3. Толочек В.А. Современная психология труда: [учебное пособие]. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. С. 298–302.

Контрольні питання і завдання для самоперевірки ступеня засвоєння матеріалу теми

1. У чому суть відмінностей між поняттями «Профорієнтація» й «Професійне самовизначення»?
2. У чому суть відмінностей між «Професійним трикутником» і «Пірамідою професій»?
3. Намалюйте й проставте назви сторін на професійних трикутниках стосовно до наступних професій: «Космонавт», «Педагог», «Менеджер з продажу».
4. Назвіть усіх учасників профорієнтаційної роботи.
5. У чому проявляється медичний аспект ефективності профорієнтаційної роботи?

Практична робота 3

Професійно важливі якості особистості в системі профвідбору.

1. Нормативні крихи під час діяльності
2. Формування особистості в професійній діяльності
3. Психомоторика особистості в системі профвідбору.

Рекомендована література

1. Професійна робота з молоддю: професія – соціальний працівник. Навчально-методичний посібник / Загальна ред. І.В. Козубовської. Ужгород, 2002.
2. Бондарчук К. Стан та напрями вдосконалення профорієнтаційного обслуговування громадян в Державній службі зайнятості, Україна: аспекти праці. 2004. № 1. С. 12–20.
3. Назимов И. Профессиональная ориентация между прошлым и будущим // Школа и производство. 1997. № 1. С. 89–96

Контрольні питання і завдання для самоперевірки ступеня засвоєння матеріалу теми

1. У чому суть відмінностей між формами й методами профорієнтаційної роботи?
2. Якими є вимоги до структури й змісту професіограм?
3. Назвіть види профконсультацій. Якими є їхні відмінності?
4. У чому суть відмінностей змісту понять «профвідбір» й «профвідбір»?
5. Що є характеристикою завершення процесу соціальної адаптації працівника і спеціаліста?

Практична робота 4

Психологічні особливості професійної діагностики

1. Психологічні особливості професійної діагностики.
2. Задачі та принципи профдіагностичної роботи.
3. Вимоги щодо використання методів професійної діагностики.

Рекомендована література

1. *Методические рекомендации к курсу «Основы теории профориентационной работы» / Сост. В.Г. Гетта, Н.А. Ховрич. Чернигов: ЧПИ, 1990. 36 с.*
2. *Клімов Т.І., Седляр І.О., Янцур М.С. Професійна орієнтація і методика профорієнтаційної роботи: практикум. Київ, 1995. 180 с.*

Контрольні питання і завдання для самоперевірки ступеня засвоєння матеріалу теми

1. Назвіть види поділу праці і їхні характеристики.
2. У чому різниця понять «Сполучення професій» і «професії широкого профілю»?
3. По якому документу можна встановити правильну назву професії, розповсюджені в Україні?
4. Перелічіть класифікаційні ознаки, які використовуються при написанні профорієнтаційних формул професій.
5. Напишіть профорієнтаційні формули наступних професій: підводного флоту, лісо упорядник, токарь, шофер.

Практична робота 5

Професійна інформація та професійна консультація

1. Умови ефективного засвоєння інформації профорієнтаційного характеру.
2. Поняття про професійну консультацію, особливості її організації та принципи.
3. Види професійної консультації.

Рекомендована література

1. *Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЭРСЭ, 2001. 511 с.*
2. *Концепція державної системи професійної орієнтації населення: Постанова Кабінету Міністрів України № 842 від 17 вересня 2008 р.*
3. *Толочек В.А. Современная психология труда: [учебное пособие]. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. С. 298–302.*

Контрольні питання і завдання для самоперевірки ступеня засвоєння матеріалу теми

1. У чому суть відмінностей між задатками й нахилами?
2. Перелічіть рівні розвитку здібностей.
3. Укажіть групи, на які діляться гностичні здібності.
4. Укажіть групи, на які діляться креативні здібності.

5. У чому суть відмінностей між індивідуальним стилем діяльності й рухливим динамічним стереотипом?

Практична робота 6

Професійний відбір, добір, адаптація, зміна професії та реорієнтація

1. Психологічні основи професійного відбору, види та їх характеристика.
2. Професійна придатність, професійний добір та відбір, їх принципи.
3. Поняття про професійну адаптацію та індивідуальний стиль діяльності.
4. Розвиток професійної кар'єри.

Рекомендована література

1. *Деякі аспекти проведення профорієнтаційної роботи з безробітними: Методичний посібник / Укладачі: Агеєва Л.О., Комаровський Л.В., Іванченко Т.В., К., 1999.*

2. *Соціальні гарантії та поради для молоді, яка шукає роботу: Довідник, Кіровоград, 2000.*

3. *Бесіда, як один з основних методів профконсультаційної роботи в службі зайнятості: Методичні рекомендації. Київ, 2002.*

Контрольні питання і завдання для самоперевірки ступеня засвоєння матеріалу теми

1. Розділіть психологічний зміст понять «мотив діяльності» й «спрямованість діяльності».
2. Яка структура мотиву будь-якої професійної діяльності?
3. Які складові характеризують професійну спрямованість особистості?
4. Перелічіть форми прояву професійної спрямованості особистості.
5. У чому суть психологічних відмінностей між світоглядом й переконанням?

Практична робота 7

Діяльність і профпридатність

1. Особливості взаємозв'язку особистості і діяльності
2. Людина як суб'єкт діяльності
3. Психологічні особливості етапів професійного розвитку особистості.

Рекомендована література

1. *Втратив роботу, що далі? Методичний посібник. Київ, 2005.*

2. *Деякі аспекти проведення профорієнтаційної роботи з безробітними. Методичний посібник / Укладачі: Агеєва Л.О., Комаровський Л.В., Іванченко Т.В., К., 1999.*

3. *Бесіда, як один з основних методів профконсультаційної роботи в службі зайнятості: Методичні рекомендації. К., 2002.*

Контрольні питання і завдання для самоперевірки ступеня засвоєння матеріалу теми

1. Перелічіть всі елементи виробничого процесу, починаючи від найбільшого й до кінцевого.
2. У чому різниця між елементами трудової й психологічної діяльності?
3. Перелічіть ознаки зміни елементів трудового процесу й психологічних актів.
4. Укажіть основні характеристики уваги, які властиві різним професіям.
5. Охарактеризуйте класифікацію професійних навичок, властивих найбільш масовим професіям.

ІІІ. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ

Обов'язковим компонентом самостійної роботи студентів, є письмове висвітлення однієї із нижчезазначених тем (у формі опорного конспекту та створення тестових карток, реферату).

1. Психічні процеси та їх роль у професійній діяльності.
2. Конфлікти професійного самовизначення
3. Участь центрів зайнятості у профорієнтації
4. Типи професійної придатності
5. Етапи профвідбору
6. Професійний інтерес
7. Професійне покликання
8. Готовність до свідомого вибору професії
9. Професіограма.
10. Кризи професійного розвитку особистості
11. Методи вивчення психологічних якостей особистості.
12. Методи вивчення внутрішнього світу людини й системи уявлень про себе
13. Методи вивчення особливостей нервової системи та їх вплив на здоров'я й вибір професії
14. Методи виявлення особистісної готовності до розвитку
15. Методи визначення нахилів особистості до тієї чи іншої діяльності
16. Методи діагностики професійної спрямованості
17. Методи визначення професійно важливих якостей та професійної готовності особистості
18. Методи виявлення ціннісних орієнтацій та професійного самовизначення особистості.

Процес підготовки реферату має містити в собі наступні етапи:

1. Вибір теми.
2. Вивчення спеціальної літератури за темою реферату.
3. Складання плану.
4. Добір і вивчення додаткових джерел та інформації з обраної теми.
5. Добір практичного та статистичного матеріалу.

6. Опрацювання зібраного матеріалу.
7. Безпосереднє написання тексту реферату.
8. Формулювання висновків.
9. Оформлення реферату і списку джерел інформації.
10. Самокритична оцінка змісту і виправлення помилок.
11. Підготовка тез або доповіді до захисту реферату.
12. Захист реферату (під час семінарського заняття, на студентській конференції та ін.).

Тему реферату студент вибирає у відповідності до рекомендацій викладача або ж самостійно, відповідно власного рівня підготовленості та здібностей, а також маючи на увазі перспективу подальшого використання реферату для написання курсових та підсумкових кваліфікаційних робіт. Вибір теми реферату студент повинен узгоджувати з викладачем.

Оцінюють реферат, спираючись на такі критерії:

1. Відповідність темі змісту реферату.
2. Глибина і повнота розкриття теми.
3. Логіка викладення матеріалу.
4. Термінологічна чіткість.
5. Рівень навичок самостійної роботи з науковою літературою та вміння її критично аналізувати.
6. Власне бачення проблеми автором, самостійний, творчий характер роботи.
7. Правильне оформлення реферату і списку використаних джерел.
8. Якщо реферат є основою усного повідомлення, то слід урахувати уміння автора відібрати найсуттєвіший матеріал для короткого виступу.
9. Якість презентації результатів реферативного дослідження.
10. Робота з "ключовими" словами.

Аналіз тексту і визначення його головних (ключових) слів - цінна форма самостійної роботи з книгою, яка вчить аналізу і критичному осмисленню прочитаного. Головним (ключовим) називають слово або стійке словосполучення з тексту, яке з погляду інформаційного пошуку несе смислове навантаження. Сукупність головних слів повинна відображати поза контекстом основний зміст наукової праці. Ключові слова подають у називному відмінку. Вони можуть складати основу професійного термінологічного словника, ведення якого бажане для студента з метою оволодіння науковою термінологією.

IV.ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

Дописати пропущені слова і числа в завданнях 1—6:

1. Перша книга з професійної орієнтації була видана у (назва) _ році. (країна)
2. Психодіагностичні тести з метою профорієнтації вперше були запропоновані в в ____ році (країна) (автор).

3. Бюро допомоги у виборі професії вперше було організовано в _____ в _____ році (країна, місто) (ким).

4. Перша книга з професійної орієнтації у (назва) царській Росії була написана _____ році.

5. Перша установа з надання допомоги молоді у виборі професії в СРСР під назвою _____ була створена в _____ в році (місто).

6. Професійна орієнтація в СРСР у різні періоди реалізувалася на основі концепцій:

а) в 20-30-х роках ;

б) в 50-70-х роках_ ;

в) в 70-80-х роках .

Вибрати правильну відповідь із запропонованих варіантів у завданнях 7-30:

7. Скільки і яких груп принципів виділяється у профорієнтації?

а) теоретичні, психолого-педагогічні, особливі;

б) методологічні, специфічні, психологічні;

в) теоретико-методологічні, загально педагогічні, специфічні (спеціальні).

8. З яких розділів складається Концепція державної системи професійної орієнтації населення України (2008р.)?

а) 1. Мета завдання і основні положення профорієнтації. 2. Профорієнтаційна робота в сучасних умовах. 3. Розвиток системи профорієнтації. 4. Склад системи профорієнтації. 5. Організаційна структура державної системи професійної орієнтації населення. 6. Реалізація Конвенції профорієнтації, 7. Очікувані результати реалізації Концепції.

б) 1. Проблема, на розв'язання якої спрямована Концепція, 2. Аналіз причин виникнення проблеми. 3. Мета Концепції. 4. Шляхи розв'язання проблеми. 5. Організаційна структура державної системи професійної орієнтації населення. 6. Форми взаємодії органів виконавчої влади з інститутами громадського суспільства. 7. Очікувані результати Концепції. 8. Фінансові, матеріально-технічні та трудові ресурси, необхідні для реалізації;

в) 1. Мета і завдання професійної орієнтації. 2. Основні компоненти системи профорієнтації. 3. Періоди та етапи професійної орієнтації. 4. Форми і методи профорієнтаційної роботи. 5. Умови реалізації Концепції профорієнтації. 6. Форми взаємодії органів виконавчої влади з інститутами громадського суспільства.

9. Які ситуації необхідно враховувати при виборі професії?

а) свої бажання, поради батьків, вчителів, друзів, наявність навчальних закладів у регіоні, рівень заробітної плати, можливість працювати в місті;

б) наявність нахилів, здібностей, задатків можливість вступу до навчального закладу, влаштування на роботу, поїздки за кордон, творити щось нове, добре заробляти;

в) позиція старших членів сім'ї, позиція товаришів, позиція педагогів; наявність особистого професійного плану, наявність і знання своїх здібностей, рівень претендування на визнання у суспільстві, інформованість, нахили до професії.

10. З яких компонентів складається система професійної орієнтації?

а) профдіагностика, профвідбір, профадаптація, профпереорієнтація, профінформація, профпропаганда, профпроби, суспільно корисна праця;

б) профпросвіта, профдіагностика, профактивізація, профконсультація, профвідбір, соціально-професійна адаптація, профпереорієнтація, профвиховання, професіографія;

в) Професійне самовизначення, професійний розвиток, професійне самопізнання, професійне розподілення, продуктивна праця, трудове навчання.

11. Під професійним самовизначенням розуміють...

а) формування стійких мотивів, нахилів, здібностей, загальної та професійної спрямованості людини;

б) становлення і формування моральних переконань, ціннісних орієнтацій, загальної спрямованості людини;

в) перманентний процес самопізнання, формування інтересів, основних та резервних профнамірів, професійної перспективи, визначення напрямів перекваліфікації.

12. Що розуміють під інтересом?

а) тенденцію особистості, яка полягає у спрямованості або зосередженості її помислів, які мають позитивно зафарбовані емоції, на певному предметі, явищі, процесі;

б) прагнення особистості досягти успіху в оволодінні певним видом діяльності;

в) тенденцію особистості, яка полягає в зосередженні її думок на досягненні певної мети.

13. Що називають професійним інтересом?

а) прагнення оволодіти визначеною професією;

б) практико-пізнавальне, позитивне, емоційно забарвлене ставлення до професії;

в) бажання вступити до відповідного навчального закладу для отримання визначеної професії.

14. Що таке професійний нахил?

а) це прагнення до самореалізації у певній сфері діяльності, яка відповідає здібностям, можливостям і потребам;

б) це прагнення займатися певним видом трудової діяльності на основі сформованих професійних інтересів (хочу робити) особистості;

в) це тенденція особистості, яка полягає у зосередженні її зусиль на оволодіння певним видом трудової діяльності.

15. Що таке здібності?

а) це такі психологічні особливості людини, якими людина наділяється від природи і від яких залежить здатність засвоювати знання, вміння і навички;

б) це такі психологічні особливості людини, які визначають її рівень знань, умінь та навичок;

в) це сукупність таких властивостей особистості, які визначають успішність навчання якоїсь діяльності та вдосконалення в ній.

16. Назвіть складові формули вибору професії:

а) Хочу (інтереси, нахили, мотиви, плани); Можу (стан здоров'я, досвід, здібності); Є (відношення, характер); Треба (є потреба в кадрах);

б) Треба (потреба самореалізуватися); Можу (придатний); Бажаю (намагання); Повинен (є потреба в кадрах);

в) Бажаю (маю нахили та інтереси); Потрібно (потреба в самореалізації); Повинен (є потреба в кадрах).

17. Що таке зона оптимального вибору професії?

а) це така ситуація, коли людина робить свій вибір професійної діяльності, у якій вона реалізує свої прагнення, потреби» інтереси, тобто реалізується як повноцінна особистість;

б) це умови, за яких особистість, зробивши свій професійний вибір, одночасно задовольняє потреби суспільства в кадрах;

в) відповідне співпадання складових формули вибору професії, тобто бажань (*хочу*), можливостей (*можу*), відношень (є) і потреб (*треба*) суспільства у кадрах при свідомому виборі професії.

18. Що розуміють під професійною просвітою?

а) професійна просвіта - це своєрідна система формування в молоді уявлень, понять та знань про соціально-економічні, психологічні, педагогічні та фізіологічні умови правильного вибору професії виховання позитивного ставлення молоді людини до різних видів діяльності, формування мотивованих професійних намірів з урахуванням бажань і можливостей особистості та потреб ринку праці;

б) професійна просвіта - це система заходів, які спрямовані на формування в молоді знань про умови успішного вибору професії; виховання позитивного ставлення в людини до трудової діяльності; формування професійних намірів та профпридатності, враховуючи бажання, потреби, можливості особистості та потреби ринку праці;

в) професійна просвіта - це формування системи знань, понять і уявлень у молодих людей про умови успішного вибору та пере вибору професії, яро

характерні особливості професій і кон'юнктуру ринку праці; виховання позитивного ставлення до різних видів трудової діяльності; формування проф. нахилів із врахуванням бажань, інтересів, потреб та інших психологічних особливостей та потреб ринку праці для повноцінної самореалізації в професійній діяльності.

19. Що розуміють під попередньою профорієнтаційною психодіагностикою?

а) попередня профдіагностика - це оцінка психологічних особливостей індивідуальності та вимог професійної діяльності для успішного проведення підготовки до професійної діяльності, для оптимального розподілу кандидатів за обраними спеціальностями;

б) попередня профдіагностика - це оцінка і дослідження індивідуальних властивостей особистості й умов професійної діяльності з метою проведення профактивізації та визначення профпридатності людини, успішного проведення професійних проб, вирішення питань оптимізації трудового процесу;

в) попередня профдіагностика - це всебічне дослідження і оцінка індивідуальних властивостей особистості з метою проведення цілеспрямованої профорієнтації та прогнозування профпридатності людини.

20. У чому полягає суть професійної активізації?

а) профактивізація - це розвиток інтересів у молодих людей до професійної діяльності за допомогою "проби сил" або так званих профпроб;

б) профактивізація - це розвиток інтересів, нахилів, здібностей учнів у різних видах діяльності (реальної чи змодельованої), що передбачає включення їх в активну "пробу сил" або так звані професійні проби;

в) профактивізація - це спонукання особистості до активної професійної діяльності під час "проби сил" або так званих профпроб.

21. Що розуміють під професійною консультацією?

а) надання рекомендацій відносно вибору професій з урахуванням психологічних особливостей індивіда, його потреб, бажань, можливостей;

б) ознайомлення людини з інформацією про основні вимоги й умови профдіяльності та про можливі шляхи отримання обраної професії;

в) надання допомоги конкретному індивіду в підборі професії, яка відповідає його індивідуальним особливостям на основі профпросвіти, профдіагностики і профактивізації.

22. Що розуміють під професійним відбором?

а) комплексне дослідження особистості з метою прогнозування її профпридатності на основі наявних у неї фізичних і психічних відмінностей;

б) комплексне дослідження відповідності індивідуальне" психологічних і фізіологічних особливостей особистості до вимог професій;

в) комплексне співставлення вимог професії з індивідуально-психологічними і фізіологічними особливостями особистості і відбір кандидатів на роботу чи навчання за конкретною спеціальністю.

23. Що розуміють під соціально-професійною адаптацією?

- а) включення індивіда в систему суспільно-виробничих відносин;
- б) поступове активне пристосування людини до умов професійного навчання або професійної праці;
- в) включення індивіда в складну систему міжособистісних відносин у колективі, прийняття особистістю системи професійних норм і вимог.

24. Що таке професійна переорієнтація?

- а) процес зміни людиною виду діяльності на основі вже набутих професійних вмінь та навичок, звикання до нових умов праці та включення в систему нових міжособистісних відносин в колективі;
- б) психологічно важкий і складний процес зміни робочого місця з вже виробленими в особистості професійними якостями;
- в) тривалий, виключно складний і суперечливий процес переходу особистості від однієї професії до іншої на основі вже набутих професійних якостей, важливої особистісної та суспільної цінності.

25. Що розуміють під професійним вихованням?

- а) складну ступінчасту систему заходів спрямованих на формування в молоді позитивного ставлення до трудової діяльності, до вибору майбутньої професії і коректування системи ціннісних орієнтацій у відповідності до її професійного вибору;
- б) процес, який включає в себе формування нових і розвиток вже набутих якостей у відповідності з обраною професією;
- в) складова частина системи профорієнтації, яка передбачає формування і розвиток у молоді людини професійно необхідних і важливих якостей: професійної спрямованості, адекватної самооцінки, професійного обов'язку, честі, гідності, етики, відповідальності; розвиток професійного досвіду і майстерності.

26. Професіографія - це...

- а) одна з ланок професіології, яка вивчає професійну діяльність людей (зміст професії, вимоги професії до рівня загальної профпідготовки);
- б) галузь знань, яка займається побудовою професіограм і психограм на основі дослідження всього комплексу характеристик професійної діяльності;
- в) ланка професіології, яка здійснює збирання, аналіз і синтез всієї інформації необхідної для вивчення людини в трудовій діяльності, з метою задоволення її потреб і покращення умов праці.

27. Яка основна мета професійної орієнтації?

- а) вивчення і опис професій;

б) ознайомлення учнівської молоді зі світом професій;

в) надання молоді допомоги в професійному самовизначенні з урахуванням особистих інтересів, можливостей та потреб суспільства з кадрах.

28. З яких основних розділів складається інформаційна професіограма?

а) психологічна, педагогічна, правова, економічна, соціальна характеристики професій;

б) гуманістичний, практичний, педагогічний, санітарно-гігієнічний, психологічний розділи;

в) соціально-економічна, виробнича, санітарно-гігієнічна характеристики професій, вимоги до індивідуально-психологічних особливостей фахівця, відомості про підготовку кадрів.

29. Які мотиви вибору професії виділяються у психолого-педагогічній науці?

а) соціальні, матеріальні, ідеальні, уявні, існуючі, формуючі, престижні, профілюючі, навчальні;

б) соціальні, моральні, естетичні, пізнавальні, творчі, змістові, матеріальні, престижні, утилітарні;

в) соціальні, утилітарні, перетворювальні, аналізуючі, профілюючі, змістові, формуючі, матеріальні, романтичні.

30. Що розуміють під мотивом вибору професії?

а) спонукальна причина дій і вчинків людини (те, що штовхає до дій);

б) внутрішній стан організму, який пробуджує його вести себе відповідним чином;

в) спонукальна причина дій і вчинків людини, яка пробуджує і обумовлює інтереси та нахили до свідомого вибору професії у певній сфері діяльності.

За наведеною формулою визначити і відмітити професію» яка зашифрована в ній відповідно до модернізованої класифікації професій, та написати предмет праці в цій професії (завдання 31—36):

31. У формулі Г,П,П2/Р,Ф,Ф2/Н/ІН/0С,0/К2,К5,К7/ МК,Ж3/П,ВП/НЗ/20413 зашифрована професія:

а) вчитель математики;

б) вихователь дитячого садка;

в) тренер дитячої спортивної школи,
предметом праці якої є _____.

32. У формулі П2/П0,Ф7/Н/ІН/0/К2,К5,К6,К8/Ж3/ВП/ 43210 зашифрована професія:

а) зоотехнік;

б) агроном;

в) лісник,
предметом праці якої є _____.

33. У формулі ПЗ/Р,М/АН,ІН/ОС/К1,К3, К7/МТ,ЖЗ/ВП/ Н2,Н6,Н7/14230 зашифрована професія:

- а) машиніст кранів;
 - б) токар;
 - в) водій автомобіля,
- предметом праці якої є _____.

34. У формулі П/Р, Ф/Н/К/ОС/К1, К4, К6/ЗВ/П, ВП/02134 зашифрована професія:

- а) дизайнер;
 - б) художник-конструктор;
 - в) інкрустатор,
- предметом праці якої є _____.

35. У формулі П1/Ф,Ф7/АН/К/0/К2,К5,К6/МТ,МК/П/ Н4,Н6/02431 зашифрована професія:

- а) косметолог;
 - б) масажист;
 - в) диспетчер,
- предметом праці якої є _____.

36. У формулі П1,П2/Ф,А/АН/К/ОС/К1,К4,К6/МТ/П/НЗ, Н6/13240 зашифрована професія:

- а) планіметрост;
 - б) статистик;
 - в) економіст,
- предметом праці якої є _____.

37. У формулі Г,П1/А,Ф,Ф3/Н/ІН/ОС,0/К1,К2,К3/МГ, МК/ТІ/Н2,Н7/12430 зашифрована професія:

- а) бізнесмен;
 - б) юрист;
 - в) економіст,
- предметом праці якої є _____.

38. У формулі Г,П1/Р,А,ПО,Ф,Ф1, Ф6,Ф7/АН/ІН/ОС/К2, К7/МТ/П/Н7/02341 зашифрована професія:

- а) касир;
 - б) брокер;
 - в) податковий інспектор,
- предметом праці якої є _____.

39. У формулі Г,П1/Р,М,ПО/АН/ІН/ОС/К1,К4/МТ/П, ВП/Н5,Н8/42031 зашифрована професія:

- а) лісник;
 - б) ґрунтознавець;
 - в) садівник,
- предметом праці якої є _____.

40. У формулі П,В/Р,М,А,Ф/АН/ІН/ОС/К1,К3,К7/ЗВ/П, ВП/Н6.Н8/12034 зашифрована професія:

- а) кравець;
 - б) розмалювальник тканин;
 - в) декоратор вітрин,
- предметом праці якої є _____.

41. У формулі Г,П,П2/Р,М,ПО/АЛ/К/ВК/К4,К6/ЗВ/П/ Н6, Н8/43012 зашифрована професія:

- а) карамельник;
 - б) кондитер;
 - в) звірівник,
- предметом праці якої є _____.

42. У формулі Г,П1/Р,А,Ф/АН/ІН/ОС/К2,К7/МК/П/На, Н7/ 03241 зашифрована професія:

- а) девіатор;
 - б) контролер пасажирського транспорту;
 - в) інженер-програміст,
- предметом праці якої є _____.

43. У формулі Г,П/Р,М,Ф7/АН/ІН/Ь0/Ка.К»,КТ/МК(ЖЗ/П/Н5,Н6/13402 зашифрована професія:

- а) лікар-стоматолог;
 - б) лаборант;
 - в) зубний технік,
- предметом праці якої є _____.

44. У формулі Г,П2/Р,Ф/АН/ІН/ОС/К1,К4,К8/ЖЗ/ВП/ Н2, Н3, Н5/ 42130 зашифрована професія:

- а) лісник;
 - б) квітникарка;
 - в) садівник,
- предметом праці якої є _____.

45. У формулі Г,П1 /М,А,Ф,Ф1 ,Ф3,Ф6/Н/ІН/ОС/К2,К5/П, ВП/Н7/02431 зашифрована професія:

- а) нотаріус;
 - б) менеджер виробничої сфери;
 - в) податковий інспектор,
- предметом праці якої є _____ .

46. У формулі П,В/Р,Ф/Н/ІН/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П/-/ 01324 зашифрована професія:

- а) модельєр;
 - б) вишивальниця;
 - в) кореспондент,
- предметом праці якої є _____.

47. У формулі Г,П,П3/М,А,ПО,Ф/АН/К/ВК/К4,К6/ЗВ, МТ/П/Н2,Н8/24031 зашифрована професія:

- а) нагрівальник металу;
 - б) шліфувальник;
 - в) податковий інспектор,
- предметом праці якої є _____ .

48. У формулі Г,П1 /Р,Ф6/АЛ/ІН/ОС/К2,К3,К7/МК/П/ Н3,Н6/02143 зашифрована професія:

- а) нотаріус;
 - б) технічний редактор;
 - в) податковий інспектор,
- предметом праці якої є _____ .

V. ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Проаналізувати історичний аспект світового розвитку професійної орієнтації.
2. Проаналізувати процес становлення профорієнтації в Росії й Україні.
3. Проаналізувати Концепцію державної системи професійної орієнтації населення в Україні.
4. Проаналізувати тенденції та принципи професійної орієнтації учнівської молоді та обґрунтувати їх взаємозв'язок.
5. Дати характеристику рекомендацій ЮНЕСКО стосовно вибору професії.
6. Визначити суть і структуру професійного самовизначення особистості як процесу.
7. Проаналізувати фактори, які впливають на процес професійного самовизначення.

8. Обґрунтувати складові формули вибору професії та зону оптимального вибору професії.
9. Проаналізувати ситуації вибору професії учнями загальноосвітніх навчальних закладів.
10. Обґрунтувати мотиви вибору професії учнів загальноосвітніх навчальних закладів.
11. Обґрунтувати правила вибору професії учнями загальноосвітньої школи.
12. Проаналізувати помилки вибору професії, які допускають учні.
13. Визначити суть, зміст і структуру особистого професійного плану учнів у загальноосвітніх школах.
14. Визначити завдання професійної орієнтації учнівської молоді та шляхи їх реалізації.
15. Проаналізувати основні компоненти системи професійної орієнтації та їх взаємозв'язок.
16. Проаналізувати періоди та етапи професійної орієнтації, їх зміст та результати.
17. Проаналізувати умови реалізації системи професійної орієнтації учнівської молоді.
18. Визначити завдання професіографії та шляхи їх реалізації.
19. Охарактеризувати класифікацію професій за Є.О.Клімовим.
20. Проаналізувати розширену формулу професії та порядок її складання.
21. Проаналізувати поняття “професія”, “спеціальність”, “посада” та встановити їх відмінності.
22. Проаналізувати методики з аналізу професій з метою профорієнтації учнів.
23. Проаналізувати види описів професій.
24. Визначити суть і структуру інформаційної професіограми.
25. Визначити суть і структуру професіографічної картки.
26. Проаналізувати принципи описів професій з метою профорієнтації.
27. Проаналізувати системи професійної орієнтації у Білорусії, Польщі, Чехії.
28. Розкрити особливості профорієнтації в сучасній Російській Федерації.
29. Дати характеристику міжнародних документів, які регламентують профорієнтаційну роботу в розвинутих країнах світу.
30. Дати характеристику профорієнтації у Великій Британії.
31. Розкрити суть та зміст профорієнтаційної роботи в Данії.
32. Проаналізувати систему професійної орієнтації у ФРН.
33. Проаналізувати зміст профорієнтації у США.
34. Охарактеризувати особливості профорієнтації у Франції.
35. Розкрити особливості профорієнтації молоді в Японії.
36. Визначити завдання професійної просвіти учнів та шляхи їх реалізації.
37. Обґрунтувати суть професійної просвіти учнів та її складових компонентів.

38. Проаналізувати форми професійної просвіти учнів основної та старшої школи.
39. Проаналізувати методи професійної просвіти учнів основної і старшої школи.
40. Охарактеризувати зміст профпросвіти учнів основної та старшої школи.
41. Розкрити методику ознайомлення учнів з професіями.
42. Визначити суть і завдання попередньої професійної психодіагностики учнів та шляхи їх реалізації.
43. Проаналізувати методи діагностики професійних нахилів особистості.
44. Проаналізувати методики вивчення професійних інтересів особистості.
45. Визначити методи діагностики психічних процесів та функцій особистості з метою професійної орієнтації.
46. Проаналізувати суть і процедуру вивчення співвідношення індивідуальних особливостей особистості з різними професійними сферами.
47. Проаналізувати методики вивчення темпераменту з метою профорієнтації.
48. Проаналізувати методику визначення професійного типу особистості.
49. Проаналізувати інтегровані показники здатності людини до професійного самовизначення.
50. Визначити структуру і порядок складання профдіагностичного висновку особистості.
51. Обґрунтувати суть та зміст професійної активізації учнів загальноосвітніх навчальних закладів.
52. Проаналізувати основні види і форми професійної активізації учнів основної школи.
53. Визначити суть професійних проб та шляхи їх реалізації.
54. Розкрити зміст професійних проб та проаналізувати структуру їх програм.
55. Визначити методику організації та проведення професійних проб з учнями основної школи.
56. Проаналізувати умови реалізації професійних проб у загальноосвітніх навчальних закладах.
57. Обґрунтувати суть професійної консультації учнів та її видів.
58. Проаналізувати форми і методи профконсультаційної роботи з учнями.
59. Обґрунтувати типології профконсультаційних ситуацій, які виникають у роботі з учнями.
60. Охарактеризувати методику проведення професійних консультацій вчителем трудового навчання та класним керівником.
61. Обґрунтувати суть професійної придатності людини та її факторів.
62. Проаналізувати суть, види і фактори професійного відбору молоді.
63. Охарактеризувати суть основних етапів психофізіологічного профвідбору.

64. Проаналізувати основні вимоги, які висуваються до методик профвідбору.

65. Охарактеризувати організацію і методику проведення професійного відбору з учнями загальноосвітніх навчальних закладів.

66. Обґрунтувати суть соціально-професійної адаптації молоді та її видів.

67. Охарактеризувати етапи соціально-професійної адаптації молоді.

68. Визначити критерії та показники соціально-професійної адаптації учнівської молоді.

69. Проаналізувати методи соціально-психологічного дослідження процесу адаптації молодих фахівців.

70. Проаналізувати форми і принципи соціально-професійної адаптації молодих спеціалістів.

71. Визначити суть та психологічні особливості професійної переорієнтації людини.

72. Розкрити структуру та зміст формули перевибору професії безробітними.

73. Охарактеризувати основні етапи професійної переорієнтації особистості.

74. Проаналізувати фактори, які впливають на процес професійної переорієнтації особистості.

75. Обґрунтувати зміст профпросвіти учнів початкової школи у процесі вивчення навчальних предметів, зокрема трудового навчання.

76. Проаналізувати форми та методи професійної просвіти учнів початкової школи.

77. Сформулювати основні завдання профорієнтації учнів у процесі реалізації освітньої галузі "Технологія".

78. Проаналізувати основні напрями здійснення профорієнтаційної роботи вчителями трудового навчання.

79. Обґрунтувати зміст профорієнтаційної роботи з учнями в основній школі у процесі трудового навчання.

80. Обґрунтувати фактори формування профорієнтаційного змісту трудового навчання.

81. Розкрити суть профорієнтаційної спрямованості уроків трудового навчання.

82. Охарактеризувати основні форми та методи профорієнтації учнів основної школи в процесі трудового навчання.

83. Розкрити зміст підготовки та методику проведення профорієнтаційної екскурсії.

84. Розкрити напрями профорієнтаційної роботи вчителями трудового навчання.

85. Розкрити завдання і зміст профорієнтації старшокласників у процесі трудової підготовки.

86. Визначити етапи профорієнтаційної роботи в міжшкільних навчально-виробничих комбінатах та розкрити їх зміст.

87. Обґрунтувати умови реалізації профорієнтаційної роботи з учнями в міжшкільних навчально-виробничих комбінатах.

88. Проаналізувати шляхи розвитку МНВК і профорієнтаційної роботи в них у сучасних умовах.

89. Визначити завдання професійного виховання учнів та шляхи їх реалізації.

90. Обґрунтувати суть професійного виховання учнів у загальноосвітніх навчальних закладах.

ЗАВДАННЯ: Визначити предмет, мету, знаряддя і умови праці та назву професії за наведеною формулою згідно класифікації професій за Є.О.Клімовим:

1. Г,П,П2/Р,Ф,Ф5,Ф7/АН/К/0/К2,К5,К7/МК,ЖЗ/П,ВП/ Н3,Н6/ 2 0413
2. Г,П,П2/Р,Ф,Ф2/АН/ІН/ОС,0/К2,К5,К7/МК,ЖЗ/ П,ВП/Н3/ 2 0 413
3. П,В/Р,М АФ/АН/Ш/ОС/К1,К3,К7/ЗВ/ПЗП/Н6,Н8/12034
4. Г,П/Ф7/АН/ІН/ОС/К2,К3,К7/МК/П,ВП/Н3,Н7/ 014 3 2
5. В,П1/Ф7/Н/К/ОС/К1,К4,К6/МТ,ЗВ/П/Н4/ 0 4 13 2
6. П1,П3/Р,М/АЛ/ІН/ОС/К2,К3,К7/МТ/П//Н6/ 0 2 3 4 1
7. П2,П3/Р,М/АН/ІН/ОС/К1,К4,К6/ЖЗ/П/Н5,Н8/ 410 2 3
8. Г,П2/ПО,Ф/АЛ/К/ВК/К1,К4,К6/ЗВ/П/-/ 1 3 2 4 0
9. Г,П/Р,М,Ф7/АН/Ш/ОС/К2,К3,К7/МК,ЖЗ/П/Н5,Н6/13402
10. Г,П2/Р,Ф/АН/Ш/ОС/К1 ,К4,К8/ЖЗ/ВП/Н2,Н3,Н5/42130
11. П,В/Р,Ф/Н/1Н/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/-/П/ 0 13 2 4
12. Г,П1/Р,Ф6/АЛ/1Н/ОС/К2,К3,К7/МК/П/Н3,Н6/ 0 214 3
13. П,В/А,Ф,Ф7/АН/1Н/ОС/К1,К3,К7/ЗВ/П,ВП/Н6/ 20134
14. Г,П/Ф,Ф3/АН/1Н/ОС/К2,К3,К7/МК/П/Н3,Н6/ 10 3 4 2
15. П1,П2/Ф,А/АН/К/ОС/К1,К4,К6/МТ/П/Н3,Н6/13 2 40
16. П1,В/А,Ф7/АН/1Н/0/К1,К4,К7/ЗВ/П/Н8,Н6/ 0 312 4
17. П1,В/М,А,Ф,Ф3,Ф6,Ф7/Н/1Н/ОС,С/К2,К3,К5,К7/ МТ,МК/Н2,Н4/ 0 2 3 4 1
18. П,П2/Р,М,Ф/АЛ,Н/Ш/0/К1,К4,К6/ЖЗ/П/Н5/Н8/ 4 3 012
19. П,П2/Р,М/АН/1Н/ОС/К2,К3,К7/МТ,МК/П/Н6/ 10 2 3 4
20. П,П2/Р,Ф/АЛДН/ВК/К1,К4,К6/ЗВ/ВП,П/Н6,Н8/12034
21. П2,П3/Р,Ф/АН/К/ВК/К2,К3,К7/ЖЗ/П/Н2,Н3,Н7/ 3 2410
22. П,В/Р,Ф/Н/1Н/ОС/К2,К3,К7/МК/П/Н6/ 2 13 0 4
23. П,П2/Р,М/АЛ/1Н/ОС/К1,К4,КБ/ЖЗ/П/Н5,Н6,Н8/31204
24. Г,П1/Р,А,Ф,Ф3,Ф6/АН/1Н/ОС/К2,К3/МТ/П/НБ/ 02 341
25. Г,П2/Ф7/АН,Н/К/0/К2,К4,К7/МК/П/Н4,Н6/ 10 4 3 2
26. Г,П2/Ф6,Ф7/АН,Н/Ш/ОС/К2,К5,К7/МК/П/Н3/ 014 3 2
27. Г,П1/Ф5,Ф7/Н/К/0/К2,К4,К6/МТ/П/Н6/ 013 2 4
28. П2/Р,Ф/АН/К/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П,ВП/Н6,Н8/ 210 3 4
29. Г,П1/А,Ф,Ф3/Н/1Н/0С,0/К1 ,К2,К3/МТ,МК/П/Н2, Н7/12 430
30. П,П2/Р,М,Ф5/АН/1Н/ВК/К1,К4/МТ/П/Н4,Н5/ 4 3 012

31. П2,П3/А,ПО/АН/1Н/ВК/К1,К4,К6/МТ/П/Н2,Н8/ 13 2 4 0
32. П1,П3/Ф1/АН/1Н/ОС/К2,К3,К7/МТ,МК/П/Н6/ 014 2 3
33. Г,П1/Р,А,ПО,Ф,Ф1,Ф6,Ф7/АН/1Н/ОС/К2,К7/МТ/П/ Н7/ 0234 1
34. Г,П,П2/Р,М,А,Ф,Ф5,Ф7/АН,Н/К/ОС,0/К2,К5,К6/ МК,Ж3/П,ВП/Н6/
014 3 2
35. Г,П1,П3/Р,М,Ф,Ф5,Ф7/АН/1Н/ОС,0/К2,К3,К5/МК, Ж3/ВП/Н1, Н2,Н8/
2 0 4 3 1
36. Г,П,П2/Р,М,ПО/АЛ/К/ВК/К4,К6/ЗВ/П/Н6,Н8/ 4 3 012
37. П,П2/Р,М,Ф5/АН/1Н/ОС/К1,К4,К6,К8/ЗВ/ВП/Н6/ 41023
38. Г Л1/Р АФ,Ф3/НДН/ОС,0/К2,К3,К5/МК/П,ВП/Н2/02431
39. Г,П1/Р,А,Ф/АН/1Н/ОС/К2,К7/МК/П/Н2,Н7/ 0 3 2 4 1
40. П,П2/Р,Ф/АН/1Н/ОС/К1,К4,К6/МТ/П/Н6/ 4 10 2 3
41. Г,П/ПО,Ф7/АН/Ш/ОС/К2,К3,К7/МК,Ж3/П/Н3,Н7/ 21430
42. Г,П/Р,М,ПО,Ф7/Н/1Н,К/ОС/К2,К3,К7/Ж3,МК/П/ Н2,Н5,Н6,Н7/ 2 3 4
- 10
43. П2,П3/Р,Ф/АН/1Н/ВК/К2,К3,К7/ЗВ/П/Н6/ 2 14 0 3
44. Г,П1/М,А,Ф,Ф1 ,Ф3,Ф6/Н/Ш/ОС/К2,К5/П,ВП/Н7/ 02431
45. П,В/Р>М/АН/1Н/ОС/К1,К4,К7/ЗВ/П/Н5/ 2 3 0 1 4
46. Г,П2/Ф6,Ф2,Ф7/АН/1Н/ОС/К2,К5,К7/МК/П/Н3/104 3 2
47. Г,П/Ф7/Н/1Н/ОС/К2,К3,К7/МК,Ж3/П/Н3/ 10 4 3 2
48. П,В/Р>Ф/АЛ,Н/1Н/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П/Н6/ 1 2 0 3 4
49. П,П2/Р,Ф/АН/1Н/ОС/К2,К4,К8/Ж3/ВП/Н5/ 4 210 3
50. Г.П/Р.МЛО/АН/К/ОС^I Д«,К6/ЗВД1,ВП/Н6,Н8/ 24031
51. Г,В/ПО,Ф7/Н/К/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П/Н4,Н8/ 13 0 4 2
52. П1,П3/Ф/АН/1Н/ОС,0/К2,К3,К6/МТ/П/ВП/ 0 2 4 3 1
53. П,П2/Р,М,ПО,Ф5/АН/К/ОС/К3,К4/ЗВД1,ВП/Н4,Н6/ 0412 3
54. П,Т/Р,Ф/АЛ/1Н/ВК/К1,К4,К6/ЗВ/П/Н4,Н6/ 0 214 3
55. П,П2/Р,М,Ф5/АЛ/К/ВК/К4,К6/ЗВ/ВП/Н4,Н5,Н6, Н8/4 30 21
56. Г,П/Р,ЇО,Ф/Н/1Н,К/ОС/К1,К5,К6/МТ,ЗВ/П,ВП/ Н1,Н5/ 4 2 0 3 1
57. Г,П1/Р,М,ПО/АН/1Н/ОС/К1,К4/МТ/П,ВП/Н5,Н8/ 42031
58. Г,П3/Р,МТПО/АН/1Н/ОС/К2,К4/МТ/П,ВП/Н6/ 2 3 0 4 1
59. П,П3/Р,М,Ф/АН/К/ОС/К1,К4,К8/Ж3/П,ВП/Н5/ 4 3012
60. П1,П2 ,В /Р,М ,Ф5/АН ДН/ОС /К4,К6 /ЗВ /П/Н5,Н6,Н8/13024
61. Г,П1 ,П3/Р,А,Ф1,Ф6,Ф7/Н/1Н/ОС/К2.К7/МТ/П/ Н2,Н7/ 0 2 4 3 1
62. ГЛ 1/РЛ,Ф,Ф3/НДН/ОС,0/К2,К3,К5/МК/П,ВП/Н2/ 02431
63. Г,П1/М,А,ПО/АЛ/1Н/ВК/К1,К4/МТ/П/Н4/ 2 4 0 3 1
64. Г,П/Р,Ф/АН/1Н/ОС/К2,К3,К7/Ж3,МК/П/Н3,Н7/314 20
65. П,В/Р,М,Ф5/АН/1Н/ОС/К1,К3/ЗВ/П,ВП/Н6/ 3 10 2 4
66. П,В/Р,Ф/АН/1Н/ОС/К1,К3,К6/ЗВ/П/Н6/ 2 10 3 4
67. Г,П3/Р,М,ПО/АЛ/1Н/ВК/К4,К6/ЗВ/П/Н6/ 1 3 0 4 2
68. Г,П/Р,М/Н/1Н/ОС/К1,К3,К7/ЗВ/П/Н6/ 0 13 2 4
69. Г,П1/Р,ПО/АН/1Н/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П,ВП/Н8/ 3 2 0 4 1
70. П,В/ПО,Ф7/АН/К/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П/Н6/ 1 4 0 3 2
71. Г,П1/Ф,ПО/АЛ/К/ВК/К1,К4,К6/МК/П/Н6/ 1 2 3 4 0

72. П,В/Р,Ф,Н/ІН/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П/Н6/ 3 012 4
73. П1,П/Ф,Ф5/АН/К/0/К2,К3,К7/МТ,ЖЗ/П/Н2,Н3, Н7/12430
74. П,П2/Р,М,ПО/АН/К/ВК/К4/ЗВ/П,ВП/Н5,Н6,Н7/ 3 4 021
75. П2/ПО,Ф7/Н/ІН/0/К2,К5,К6,К8/ЖЗ/ВП/-/ 4 3 2 1 0
76. Г/Ф2,Ф7/АН/ІН/ОС/К2,К3,К7/МК/П/Н3/ 014 3 2
77. П/Р,Ф,Ф5/АН/Ш/ВК/К2,К3,К7 /ЖЗ/П/Н2,Н5,Н7/ 314 20
78. В/Ф,Ф2,Ф4,Ф5/АН/Ш,К/ВК/К2,К4,К5/МК/П,ВП/-/10 4 2 3
- Г,Ш/Р,А,ПО,Ф7/АН/К/ОС/К2,К5/МК/П/Н2,Н8/ 12 3 4 0
80. П,П2/Ф5,Ф7/АН/1Н/0/К2,К5,К6/ЖЗ/ВП,П/Н4/ 3 2 410
81. Г,П1/Ф/АН/1Н/ОС/К1,К3,К7/МТ/П/Н6/ 0 2 14 3
82. Г,Т/Ф/АН/1Н/ОС/К2,К4,К7/МТ/П/0 3 14 2
83. П,П2 /Р,М/АЛ/1Н/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П,ВП/Н5,Н8/ 34012
84. Г,В/ПО,Ф7/АН/1Н/ОС/К1,К4,К8/ЖЗ/П,ВП/Н6/ 4 2130
85. Г,П/ПО,Ф7/АН/1Н/ОС/К2,К3,К7/ЖЗ/П,ВП/ 4 2 310
86. П,П2/Р,Ф/АН/1Н/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П/Н5,Н6/ 210 3 4
87. П1,П2/Ф5,Ф7/Н/К/0/К2,К5,К6/МК/П/ 10 3 2 4
88. П2/Р,М,Ф/АЛ/1Н/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П/Н6,Н8/ 32 014
89. П/Р,Ф/Н/К/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П,ВП/ -/02134
90. Г,П2/Ф,Ф5/Н/1Н/ВК/К2,К3,К7/МК/П/Н3/Н7/ 214 30
91. П3/Ф,Ф2/АН/1Н/ОС/К2,К3,К7/ЗВ/П,ВП/Н3,Н4/2 03 1 4
92. П/Р,Ф/АН,Н/1Н/ОС/К1,К4,К6/ЗВ/П,ВП/Н6/ 2 10 3 4
93. П1/А,Ф/АН/1Н/ВК/К1,К4,К6/МТ,ЗВ/П/Н4/ 0 314 2
94. П/ПО,Ф4/АН/1Н/ОС/К2,К3>К7/МТ/П/Н3,Н6/ 014 3 2
95. П/Р,Ф/Н/1Н/ОС/К1,К3,К7/МТ,ЗВ/П/Н6/ 013 2 4
96. П/Ф,Ф7/АН/К/0/К2,К4,К8/ЖЗ/П,ВП/Н5/ 4 3 12 0
97. П,В/ПО,Ф/АН/К/0/К2,К5,К6/МТ/П,ВП/Н2,Н6/ 24 0 31
98. Г,П1/Р,А,Ф,Ф7/Н/К/ОС,0/К1,К4,К6/МТ,МК/П,ВП/ Н2/ 4 1230
99. Г,П,П2/Р,Ф,Ф4,Ф5/АН/К/0/К2,К5,К6/МК/П/Н4, Н6/ 0 1 3 2 4
100. П/Р,Ф/АН/1Н/ОС/К2,К3,К7/МК/П/Н6/ 2 13 0 4

VI. ПСИХОДІАГНОСТИКА У ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІЙ РОБОТІ

Ще одним обов'язковим видом самостійної роботи студентів є створення комплекту психодіагностичних методик, за допомогою яких можна дослідити чинники вибору професії старшокласниками, готовність до професійного самовизначення. Нижче подано перелік методик, які студенти можуть використати під час виконання індивідуальних завдань.

1. Діагностика структури сигнальних систем (Е. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова). На основі відносного переважання у людини першої або другої сигнальної системи визначаються специфічні типи вищої нервової діяльності: художній (перевага першої сигнальної системи), розумовий (переважання другої сигнальної системи) і середній (щодо однакова роль обох систем). За результатами діагностики видаються рекомендації про те, який вид трудової діяльності найбільше підходить випробуваному.

2. "Диференційно-діагностичний опитувальник" (ДДО). Методика призначена для відбору на різні типи професій відповідно до класифікації типів професій Е.А. Климова (людина-природа, людина-техніка, людина-людина, людина-знак, людина-художній образ). Результати опитування ДДО показують до якої професійної сфери людина відчуває схильність і проявляє інтерес.

3. "Карта інтересів", опитувальник розроблений А. Е. Голомшток. Тест використовується в цілях профорієнтації при прийомі на роботу. Може застосовуватися для обстеження як підлітків, так і дорослих. Виходячи зі структури відповідей визначається ступінь вираженості інтересу до певного виду професійної діяльності (біологія, географія, геологія, медицина, легка і харчова промисловість, фізика, хімія, техніка, електро- і радіотехніка, металообробка, деревообробка, будівництво, транспорт, авіація, морська справа, військові спеціальності, історія, література, журналістика, громадська діяльність, педагогіка, юриспруденція, сфера обслуговування, математика, економіка, іноземні мови, образотворче мистецтво, сценічне мистецтво, музика, фізкультура і спорт).

4. "Карта інтересів", модифікація О.Г. Філімонової. Опитувальник А.Є. Голомштока представлений досить широко в різних джерелах. В його основі лежить перелік напрямів, за якими складені питання до учнів. Цей опитувальник вже довгий час публікується без змін і застарів як з точки зору переліку напрямів діяльності, так і з точки зору формулювання питань. При його проведенні в аудиторії виникають смішки і здивування, що і спонукало автора до деякого його удосконалення. У новому переліку напрямів діяльності з'явилися такі популярні зараз види діяльності, як інформаційні технології, соціологія, філософія, бізнес.

5. "Матриця вибору професії". Дана методика розроблена Московським обласним центром профорієнтації молоді. За допомогою 2-х питань і таблиці можна виявити професію найбільш близьку інтересам і схильностям опитуваного.

6. Методика Л.А. Йовайши призначена для визначення схильностей особистості до різних сфер професійної діяльності (мистецтва, технічних інтересів, роботи з людьми, розумової праці, фізичної праці і сфера матеріальних інтересів).

7. Опитувальник для визначення професійної готовності Л. Н. Кабардова. За результатами випробуваного робиться висновок про те, до якої сфери професійної діяльності він схильний (людина-знакова система, -техніка,-природа, художній образ, -людина).

8. "Орієнтація" анкета І.Л. Соломіна. Анкета придатна для самооцінки професійних інтересів і здібностей молодих і дорослих людей, дуже проста в застосуванні і обробці. Визначається переважна схильність і здатність до одного з п'яти типів професій (людина-людина, -техніка, -знакова система, художній образ, -природа) і відповідність двом класам: виконавські та творчі.

9. Оцінка професійної спрямованості особистості вчителя. Методика розроблена для визначення ступеня включеності вчителя в професію, визначення механізмів, через які професійна діяльність впливає на особистість, виявлення типових педагогічних деформацій особистості.

10. "Профасоціації". Профорієнтаційний тест, заснований на асоціативному методі. Випробуваний дає асоціації на професії. Оцінюється

професійна спрямованість. Може застосовуватися як в індивідуальній, так і груповій профорієнтаційній роботі.

11. "Професійні наміри". Всі питання методики групуються за п'ятьма напрямками, а відповіді свідчать про рівень сформованості і усвідомленості кожного з них (життєві плани, захоплення і знання про професії, оцінка своєї придатності до професії, ефективність профорієнтаційної роботи).

12. "Профіль" (методика карти інтересів А. Голомштока в модифікації Г. Резапкіной). Дана методика досліджує професійні інтереси. Допомагає визначити профіль навчання.

13. "Мета - Засіб - Результат" методика А.А.Карманова (ЦСР). Методика розрахована на дослідження особливостей структури діяльності.

14. Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості. Методика сприяє виявленню особистих, професійних і соціально-психологічних орієнтацій і переваг і може бути корисна як при виборі характеру роботи, так і при оцінці працівника в процесі найму і атестації кадрів.

15. "Якорі кар'єри" методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова). Даний тест призначений для визначення вираженості кар'єрної орієнтації. Можна використовувати для професійної орієнтації підлітків і дорослих.

Всі професії можуть бути віднесені до тих чи інших типів в залежності від предмета праці (з чим має справу працівник), засобів праці (чи використовує він машини, або ручні інструменти) і т.п. З огляду на запропоновану типологію, кожній професії можна привести у відповідність певний код, або профіль - тобто, до якого типу і за яким критерієм вона відноситься. А потім скласти для себе "ідеальну формулу професії" бажані предмет праці, засоби. І таким чином зрозуміти, яка професія Вам підходить, а яка ні.

VII. ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ЕКЗАМЕНУ

1. Професійне самовизначення та покликання.
2. Психологічні особливості професійної освіти та професійної самоосвіти,
3. Розвиток людини як суб'єкта праці.
4. Життєвий шлях професіонала та нормальні кризи розвитку.
5. Професія як діяльність та сфера проявів особистості.
6. Психологічні особливості професіограми як системи опису професій.
7. Професійна характеристика окремих професій.
8. Вибір професій як важлива ланка життєвого та професійного становлення людини.
9. Психограма як ядро професіограми.
10. Психологічні умови правильного вибору професії.
11. Види професії та їх особливості.
12. Методи психологічного аналізу професійної діяльності.

13. Психологічні особливості проектування життєвого шляху особистості.
14. Протипоказання при виборі професії.
15. Профорієнтація в системі психологічної науки.
16. Професійна консультація як компонент профорієнтації,
17. Фактори, що впливають на вибір професії.
18. Професійний відбір та його психологічна характеристика.
19. Індивідуальний стиль діяльності та професія.
20. Психологічна характеристика професійної придатності.
21. Фактори, які зумовлюють успішність формування професійної придатності.
22. Формування професійних інтересів школярів.
23. Життєвий та професійний шлях особистості.
24. Біографічні кризи та професійний шлях особистості.
25. Психологічна характеристика методів вивчення індивідуально-психофізіологічних особливостей школяра при виборі професії.
26. Психологічні особливості професійного самовизначення в ранньому юнацькому віці.
27. Індивідуальний та статевий підходи при формуванні професійного самовизначення.
28. Проблеми ефективності профорієнтаційної роботи серед молоді.
29. Генезис професії та його психологічні умови.

VIII. ГЛОСАРІЙ (термінологічний словник)

Адаптація - процес включення та освоєння індивідом умов праці, прийнятих на конкретному підприємстві норм, правил і традицій.

Адаптація професійна - процес включення працівника в нову для нього професійну діяльність, в ході якої він освоює норми і правила, опановує вимоги, пропоновані до певних видів праці.

Атестація - організаційно-правова процедура визначення відповідності працівника займаній ним посаді: кваліфікації, дієвості праці, рівня знань, досвіду та навичок, ділових та інших соціально-значущих якостей, необхідних і затребуваних на даному підприємстві (організації, установі).

Безпека праці - зведення до мінімуму небезпечних і шкідливих впливів на працівника, прагнення до повного їх виключенню з метою попередження професійних захворювань, травматизму, нещасних випадків на виробництві і тим самим забезпечення задоволеності роботою.

Безробіття - соціально-економічна ситуація, що відображає невідповідність попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці за різними професійно-кваліфікаційних групах.

Бригада - первинне структурний підрозділ підприємства, що включає не менше 3-х працівників, об'єднаних трудовим завданням і спільною відповідальністю за його якісне і кількісне виконання; очолюється бригадиром, обраним членами бригади. Робота в бригаді створює сприятливі умови праці: певний соціально-психологічний мікроклімат; згуртованість, солідарність і взаємодопомога, сприяє якнайшвидшій адаптації, придбання трудових навичок, досвіду і практики.

Ветеран праці - працівник, що відноситься до пільгової категорії, що має право на заходи соціальної підтримки після призначення державної пенсії або при досягненні віку, що дає право на пенсію по старості (60 років - для чоловіків, 55 років - для жінок). В даний час порядок та умови присвоєння звання «Ветеран праці» визначаються суб'єктами Федерації.

Вид праці - класифікація трудової діяльності, в основі якої лежать такі дані: професійні знання, здібності і практичні вміння працівника.

Відповідальність - якість соціального об'єкта, що організує його соціальні взаємодії на основі свідомого творчого здійснення пропонованих вимог. За системою норм виділяються два основних види відповідальності - моральна і юридична, по носію - індивідуальна, групова, суспільства.

Виробничі відносини - сукупність відносин між людьми, що виникають у процесі виробництва життєвих благ.

Шкідливі умови праці - умови небезпечні для здоров'я, що перевищують офіційні норми і тим самим роблять шкідливий вплив на організм працівника або його потомство (вологість, протяги, запиленість, шуми, вібрація, радіація та ін.)

Гендерний поділ праці - розподіл видів діяльності, професій і трудових функцій між чоловіками і жінками.

Декваліфікація - часткова або повна втрата професійних знань, умінь і навичок, досвіду і практики.

Деструктивні форми трудової поведінки - невідповідність трудового поведінки соціальним нормам, трудової культурі, яка обумовлює виробничу патологію, порушення соціально-психологічного клімату і напруженість у трудовому колективі.

Дискримінація у сфері праці - утиск прав і свобод, проголошених офіційно (Конституція РФ, Трудовий Кодекс РФ і пр.), що ставить суб'єктів у гірше становище порівняно з іншими, класифікується за різними ознаками та видами соціально-трудова відносин.

Діяльність - виробництво матеріальних і духовних благ, перетворення суспільних умов і відносин, розвиток самої людини, її знань, здібностей, умінь, навичок.

Документ - засіб закріплення різними способами на спеціальному матеріалі (носії) інформації про факти, події, явища об'єктивної дійсності і розумової діяльності людини. У соціологічних дослідженнях це одне з джерел первинної емпіричної інформації.

Домогосподарство - побут, самостійно організований окремою особою або групою спільно проживають осіб. Як об'єкт соціологічного дослідження частіше зустрічається сімейне домогосподарство, основна функція якого - організація побуту членів сім'ї.

Дохід - 1) грошові або інші цінності, одержувані в результаті якої діяльності, 2) показник результатів економічної діяльності; 3) дивіденди або відсотки, що виплачуються власникам цінних паперів.

Доходи населення - винагорода, яку отримують люди з боку суспільства та його інститутів за свій статус і роботу. Соціально-економічна категорія, характеризує відносини в суспільстві з приводу присвоєння, використання, розподілу і перерозподілу створюваного продукту і являє собою масу різних продуктів (благ). Доходи формуються за рахунок заробітної плати, пенсій, допомог, стипендій, підприємницької діяльності, від особистого підсобного господарства. Російське слово «дохід» походить від староруської «доходіті» - приходьте (від «ходити»).

Закон - нормативно-правовий акт, прийнятий вищим органом державної влади або в результаті безпосереднього волевиявлення народу (наприклад, референдуму), який регулює найбільш важливі суспільні відносини і має вищу юридичну силу по відношенню до інших нормативних актів.

Зайнятість - участь населення у трудовій діяльності, включаючи навчання, службу в армії, ведення домашнього господарства, догляд за дітьми та людьми похилого віку.

Зайняті громадяни - громадяни, які працюють за трудовим договором (контрактом) на умовах як повного, так і неповного робочого часу, а також мають іншу оплачувану роботу (службу), включаючи сезонні, тимчасові роботи, за винятком громадських робіт.

Зміст праці - це склад і обсяг трудових функцій працівника по створенню продукту праці.

Змістовність праці - ступінь складності та різноманітності трудових функцій працівника, співвідношення в них фізичного та розумового, ручного та механізованого праці, наявність елементів творчості, необхідний освітній і професійно-кваліфікований рівень працівника.

Імідж - (від англ. Image - образ, уявлення) - цілеспрямовано і активно формований за допомогою різних засобів (ЗМІ та ін) емоційно забарвлений привабливий або непривабливий образ людини-праці, керівника, спеціаліста, лідера громадської організації чи партії, покликаний сприяти зміцненню або ослабленню престижу, репутації, зростання довіри чи недовіри до нього.

Ініціатива - (від лат. Inicisio - спрямовуватися) - 1) підприємливість, здатність до самостійних дій; 2) право на внесення проєктів, пропозицій, ідей в трудову (політичну) діяльність, п впровадження та використання нових технологій, ефективних методів виробництва і збуту продукції.

Інформація (від лат. Information - ознайомлення, роз'яснення, уявлення) - повідомлення, сповіщення про стан справ, що передаються людьми або засобами масової інформації (ЗМІ).

Інфраструктура соціальна (від лат. Infra - під, structura - будова) - стійка сукупність матеріально-речових елементів, що забезпечують загальні та специфічні умови для раціональної організації основних видів діяльності людини в різних сферах суспільства.

Кадри - постійний (штатний) склад працівників підприємства, організації, установи. Кадри - ядро ??персоналу, представлене компетентними і найбільш підготовленими працівниками.

Якість - сукупність властивостей, властивих певному об'єкту.

Кваліфікація - це сукупність знань і практичних навичок, що дозволяють виконувати роботи певної складності. За рівнем кваліфікації робітники поділяються на: некваліфікованих, малокваліфікованих і висококваліфікованих, що визначається розрядами. Фахівці, у свою чергу, діляться за кваліфікаційними категоріями (1, 2, 3 або без категорії).

Колектив (від лат. Collectivus - збірний) - організаційно оформлене об'єднання людей, що складається на основі спільної діяльності, скріплене спільністю інтересів, цілей, орієнтирів і норм поведінки, згуртованістю, солідарністю, співробітництвом і взаємодопомогою його членів .

Колектив трудовий - основна економічна, соціальна і політична осередок суспільства, різновид соціального інституту і соціальної спільності, головна мета і завдання якої - виробництво матеріальних і духовних благ. Він розглядається 1) як соціальна спільність (елемент соціальної структури) і 2) як соціальна організація (вид громадського інституту).

Колективний трудовий договір (від лат. Colligere - збирати) - правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини між трудовим колективом (працівниками підприємства) і роботодавцем (адміністрацією підприємства).

Компетенція (від лат. *competere* - добиватися, відповідати, підходити) - 1) область питань, в яких хто-небудь добре обізнаний; 2) коло повноважень, якої установи, особи або коло ділових питань, підлягають чиїм-небудь віданням.

Компетентність - сукупність особистісних якостей керівника, громадського діяча, органу влади, що включає високий професіоналізм, знання інтересів і потреб людей, ситуації, в якій він діє, вміння аналізувати систему соціальних відносин, взаємодія соціальних інститутів, передбачити наслідки тих чи інших дій; соціально-психо-логічна - здатність індивіда ефективно взаємодіяти з навколишнім світом в міжособистісних стосунках. Формується в ході освоєння індивідом систем спілкування і включення в громадську діяльність. Фактори компетентності: освіта, досвід, вміння, професійна практика.

Компроміс (від лат. *Compromissum* - угода) - домовленість між суб'єктами про дозвіл протиріч, конфліктів між ними шляхом взаємних поступок.

Конфлікт (від лат. *Conflictus* - зіткнення, боротьба) - зіткнення інтересів, цілей, потреб у процесі соціальної взаємодії. Конфлікти з'являються на основі антагонізму, неприйняття іншої системи цінностей, негативного упередження по відношенню до супротивника.

Координація - (від лат. *Co* - спільно і *ordination* - впорядкування) - одна з основних функцій управління, забезпечує узгодження, взаємозв'язок, приведення у відповідність дій суб'єктів для досягнення конкретних цілей. Здійснюється в різних формах: переговори, наради, листування, бесіди і т.п.

Корупція - використання посадовими особами службових прав і повноважень з метою особистого збагачення. Корупція підриває моральний рівень суспільства, деформує його розуміння правопорядку, виконує деструктивну, руйнівну роль у суспільстві.

Культура (від лат. *Cultura* - обробіток, виховання, освіта, розвиток, шанування) - сфера людської життєдіяльності, завдяки якій забезпечується відтворення та зміну соціального життя у всіх її основних проявах. Культура зберігає і транслює історично нагромаджувальний соціальний досвід.

Культура корпоративна - усвідомлені і неусвідомлені уявлення, що розділяються співробітниками організації (фірми, підприємства) і її керівництвом, про групові норми поведінки, традиціях, способах діяльності, заборонах, очікуваннях, про її минуле, сьогодення і майбутнє.

Персонал - співробітники організації, що визнають і приймають норми, статуси, санкції, цілі організації; виконують професійні обов'язки; функціонально включені в загальний процес виробництва.

Професійні знання - сукупність основ технічних знань, необхідних для свідомого виконання виробничих робіт і які допомагають працівнику у виробничому зростанні. Вони дають технологічні знання, розуміння сенсу і правил виконання роботи.

Менеджмент - управління людьми, націлене на вирішення що стоять перед компанією завдань. Планування, організація, мотивація і контроль представляють основні інструменти менеджменту, що забезпечують координацію діяльності

виробничих підрозділів різних рівнів для досягнення певних цілей і завдань підприємства.

Мотивація - (від лат. Moveo - рухати, приводити в рух) - сукупність внутрішніх і зовнішніх факторів, що спонукають працівників до діяльності, спрямованої на досягнення певних цілей.

Мотив - сукупність внутрішніх факторів, що спонукають працівників до діяльності, спрямованої на досягнення певних цілей.

Навички - сукупність дій людини, які досягли через різні форми навчання (багаторазове повторення, тренінг, ділова гра тощо) найвищого рівня. Формування навичок відбувається в результаті соціалізації особистості, тому, що більш розвинений і освічений чоловік, тим більше він володіє навичками. Саме з їх допомогою люди досягають успіху або досягають успіху в задоволенні власних потреб.

Освіта - 1) як соціальний інститут являє систему, що охоплює сукупність статусів і ролей, норм і цінностей, соціальних організацій (шкіл, інститутів, університетів), що відповідає за передачу новим поколінням накопиченого людством досвіду, частина соціалізації особистості в ході її становлення та адаптації до певних суспільних відносин; 2) цілеспрямований процес навчання і виховання в інтересах особистості, суспільства, держави; 3) елемент духовного виробництва, що представляє собою найважливіший фактор руху і розподілу знань.

Організація - 1) підстава, установа чого-небудь; 2) установа, об'єднання, в тому числі суспільна; 3) планомірне, продумане пристрій. У соціології організацій це поняття використовується одночасно для позначення соціального процесу, специфічного соціального об'єкта та приватної управлінської функції.

Організація праці - теорія і практика побудови різних елементів робочого процесу, їх взаємної ув'язки і адаптації до умов даного підприємства.

Організація трудова - різновид соціальної організації, яка створюється для спільного виконання трудових - виробничих, управлінських, розподільних функцій.

Потреба - об'єктивне прагнення до споживання яких-або матеріальних чи духовних благ для підтримки життєдіяльності організму, особистості, групи і суспільства в цілому. Формою реалізації потреб є інтерес.

Проста праця - праця працівника, що не має кваліфікації, тобто некваліфіковану працю, що складається з простих операцій, в яких, як правило, переважає фізична праця.

Професіоналізм - ступінь розвитку професійних якостей особистості в рамках певної спеціальності.

Професія (від лат. Profession - оголошую своєю справою) - це сукупність спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для виконання певного виду робіт у будь-якій галузі виробництва.

Профвідбір-процес виявлення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня і можливості формування соціальної та психофізіологічної придатності людини на виконання тієї чи іншої роботи.

Поділ праці - поділ функцій, завдань і сфер діяльності.

Свідомість суспільне - специфічна форма ідеального відображення і духовного освоєння дійсності, цілісне духовне явище, що володіє внутрішньою структурою, що включає в себе різні рівні (теоретичне, буденне, індивідуальне, групове, класове), види (економічне, політичне, правове, естетичне, етичне), особливе (масове, національне, громадська думка) і перетворені (катастрофічне, ілюзорне, протестний і т.д.). Свідомість розвивається автономно, незалежно, не завжди відповідаючи соціально-економічним тенденціям.

Соціальне управління - комплекс методів цілеспрямованого впливу на окремих працівників, окрему групу, цілий колектив.

Соціологія праці - спеціальна соціологічна теорія, предметом якої є дослідження соціальних резервів праці - економічної свідомості і поведінки працівників з урахуванням специфіки виробничого середовища.

Спеціальність - поділ всередині професії, що вимагає додаткових навичок і знань для виконання роботи на конкретній ділянці роботи.

Складна праця - це зведений у ступінь проста праця, висококваліфікований, насичений творчими рішеннями.

Стиль керівництва - прояв особистих якостей керівника в його відносинах з підлеглими, в способах вирішення ділових проблем. Основні стилі управління: авторитарний, демократичний. Стиль керівництва тісно пов'язаний з культурою управління.

Стимул (від лат. Stimulus - загострена палиця, якою поганяли тварин) зовнішнє спонукання до якого-небудь дії. Стимулом можуть бути як покарання, так і заохочення.

Стимулювання - опосередкований метод впливу на поведінку людини через використання його мотивації.

Страйк - 1) одна з форм протесту, боротьби за задоволення політичних, економічних, соціальних та інших вимог; 2) форма прояву виробничого конфлікту, 3) організоване колективне припинення роботи на одному або декількох підприємствах на рівні галузі, території.

Субвенція - сума, що виділяється на певний термін з бюджету вищого рівня на конкретні цілі для вирівнювання соціально-економічного розвитку відповідного національно-державного або адміністративно-територіального утворення.

Суб'єкт трудового процесу - «людина-праці» (працівник).

Форми оплати праці - погодинна, відрядна, тарифна, акордна і т.д.

Технологія (від гр. Techne - майстерність, вміння, мистецтво і logos - поняття, вчення) - сукупність прийомів і методів впливу на речову, енергетичну та інформаційну структуру предметів праці. Розрізняються традиційні і сучасні технології.

Праця - діяльність людини, спрямована на розвиток і перетворення ресурсів природи в матеріальні, інтелектуальні і духовні блага, необхідні для задоволення його потреб. Праця - джерело багатства. Це перша обов'язкова умова існування людини.

Трудова поведінка - свідомі цілеспрямовані дії і вчинки працівника, відповідні його професійного потенціалу, а також інтересам і потребам підприємства.

Уміння - це елементи діяльності, що дозволяють що-небудь робити з високою якістю, наприклад, точно і правильно виконувати дію, операцію, серію дій або операцій. В цілому вміння являють собою свідомо контрольовані елементи діяльності, принаймні, в основних проміжних пунктах і кінцевої мети.

Умови праці - комплекс факторів, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці.

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

Базова

1. Гончарова Н.О. Основи професійної орієнтації / Н.О. Гончарова /за ред. В.Ф. Моргуна: навчальний посібник. – К.: Видавничий дім «Слово», 2010. – 168 с.
2. Моргун В.Ф., Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики. Навчальний посібник. - К.: ВД «Слово», 2009. - 462 с
3. Климов ЕЛ. Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. - 512 с.
4. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навч. посібник для студ. вищих навч. закл. - К.: Ніка-центр, 2006. - 536 с.
5. Йовайша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации школьников: Пер. с лит. - М.: Педагогика, 1983. - 128 с.
6. Міщенко Н.Ф. Стратегія вибору. – К.: Освіта, 1991. – 132 с.
7. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності. – К.: НІКА, 2003 р. – 310 с.
8. Костюк, Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк ,Л. М. Проколієнко. – К. : Рад. школа, 1989. – 608 с.
9. Бех, І. Д. Виховання особистості : підручник / Іван Дмитрович Бех. – К. : Либідь, 2008. – 848 с.
10. Максименко С. Д. Генезис существования личности. -К.: Изд-во ООО «КММ», 2006. - 240 с.

Допоміжна

11. Арефьев И.П. Профориентация: ученик, учитель, вуз // Педагогика. - 1995. - №3. - 0.65-68.
12. Ботякова О.В. Интересы и выбор профессии // Школа и выбор профессии / Под ред. А.Е.Голомштока и др. - М.: Просвещение, 1969. - С.115-123.
13. Васильков В.Н. Профориентация учащихся школ и ПТУ. - Донецк, 1995. - 162 с.
14. Вітківська О.І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації. - К.: Наук, світ, 2001.-С 64-74.
15. Вітківська О.І. Профконсультаційна бесіда як форма здійснення психологічної допомоги особистості у виборі професії // Педагогіка і психологія професійної освіти. - 2001. -МЗ. – С. 109-120.
16. Винокур О.Ю. Знати професійні уявлення старшокласників // Радянська школа. - 1988. - №2. - С 18-20.
17. Волков И.П. Цель одна - дорог много: Проектирование процессов обучения: Кн. для учителя: Из опыта работы. - М.: Просвещение, 1990. - 159 с.
18. Тильбух Ю.З., Верещак Е.П. Психология трудового воспитания школьников. - Киев: Радянська школа, 1987. - 255 с.

19. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодёжи. - К.: Наукова думка, 1988. -144 с.
20. Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника. - М.: Педагогика, 1979. - 160 с.
21. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов. - М.: Просвещение, 1988. -272 с. _
22. Йовайша Л.Л. Проблемы профессиональной ориентации школьников / Пер. с лит. - М.: Педагогика, 1983. - 129 с.
23. Кондратьева Л.Л. Профессиональная консультация в системе профориентации // Профессиональная ориентация молодёжи / Науч. ред. К.К.Платонов. -М.: Высш. шк., 1978. -271с.
24. Павлютенков Е.М. Управление профессиональной ориентацией в общеобразовательной школе. - Владивосток: ВУ, 1990.-171с.
25. Побірченко НЛ. Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи: 36. наук праць / За ред. І.А.Зязюна та Н.Г.Ничкало. - К., 2003. - С 583-587.
26. Помиткін Е.О. Методика проведення школярами авторських уроків // Психологія особистісно орієнтованої професійної підготовки учнівської молоді: Науково-методичний посібник / За ред. В.В. Рибалки. - Київ, Тернопіль: Підручники і посібники, 2002. - С. 220-242.
27. Рибалка В.В. Психологія професійного самовизначення для здорових старшокласників: Методичні рекомендації. - К.: ШППО АПН України, 2004. - 24 с
28. Семиченко ВЛ. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. - К.: Мил-лениум 2004. - 521 с.
29. Синявський В.В. Професійна орієнтація у реформуванні загальноосвітньої та професійної школи // Педагогіка і психологія професійної освіти. - 2000. - №2. - С. 142-150.
30. Федоришин БЛ. Психологические и методические основы профинформационной работы с учащимися: Метод, разработ. для классных руководителей. - К., 1979. - 24 с.
31. Фукияма С. Теоритические основы профессиональной ориентации. - М.: МГУ, 1989 – 108 с.

Інформаційні ресурси

1. Бібліотека МДУ, Філатова,16 – <http://msu.edu.ua/library/>
2. Веб сторінка МДУ: www.msu.edu.ua
3. Мукачівська міська бібліотека: <http://www.muklib.mk.uz.ua>
4. Бібліотека психологічної літератури: <http://psylib.kiev.ua/>
5. Українські підручники он-лайн: <http://pidruchniki.ws/>
6. Психологічна бібліотека Псі-фактор: <http://psyfactor.org>
7. Закарпатська обласна універсальна наукова бібліотека ім. Ф. Потушняка. м.Ужгород, вул. Проспект Свободи, 16 – <http://biblioteka.uz.ua/>

Навчально-методичне видання

Профорієнтація та профвідбір

Методичні вказівки
до проведення практичних занять
та організації самостійної роботи

Укладач Б.В. Барчі

Тираж 10 пр.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 4916 від 16.06.2015 р.

Редакційно-видавничий відділ МДУ,
89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26